

Pengaruh Budaya Organisasi dan Fee Audit terhadap Kinerja Auditor

Adwitya Vieri, Edi Sukarmanto, Pupung Purnamasari

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.

Jl. Tamansari No, 1 Bandung 40116

adwityavieri56@gmail.com, edi06sukarmanto@gmail.com, pupungpurnamasari@unisba.ac.id

Abstract—This study aims to determine the effect of organizational culture and audit fees on auditor performance. The research object used in this study is organizational culture and audit fees on auditor performance. This study uses a sample of 35 respondents who are auditors at the Public Accounting Firm. The research method used is descriptive and verification methods with quantitative approaches. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression analysis methods. The results showed that organizational culture and audit fees had a positive effect on auditor performance. Suggestions for agencies to increase the integrity and ethical values in every activity in the agency and always provide training that can increase the level of flexibility so that it is not difficult to solve problems. Suggestions for further research are to use other variables such as locus of control

Keywords—Organizational Culture, Audit Fee, Auditor Performance.

Abstract—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan fee audit terhadap kinerja auditor. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan fee audit terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden yang merupakan auditor di Kantor Akuntan Publik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan fee audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Saran bagi instansi agar meningkatkan integritas dan nilai etika dalam setiap aktivitas yang ada di instansi dan senantiasa memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan tingkat fleksibilitas agar tidak kesulitan memecahkan masalah. Saran bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel lain seperti locus of control

Kata kunci—Budaya Organisasi, Fee Audit, Kinerja Auditor

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya Laporan Keuangan. Seiring dengan perkembangan perekonomian, kebutuhan terhadap informasi yang tersedia dalam laporan keuangan juga meningkat. Namun pada kenyataannya terdapat pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang dilakukan oleh Menkeu Sri Mulyani. Petrus selaku auditor yang bertanggung jawab atas KAP Mitra Winata juga di dakwa

telah melakukan pelanggaran atas pembatasan penugasan audit umum dengan melakukan audit umum untuk laporan keuangan PT Muzatek Jaya, PT Luhur Artha Kencana dan Apartemen Nuansa Hijau sejak tahun buku 2001 sampai dengan 2004.

Terdapat salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendekteksi sebuah pelanggaran dalam sebuah perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kinerja auditor. Dalam pernyataan dari Mulyadi, (2014:11) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kinerja seorang auditor dapat dikatakan baik dapat dilihat dari tugas dan fungsinya. Oleh karena itu supaya mendapatkan kinerja auditor yang baik dalam pengelolaan laporan keuangan yang terdiri atas audit aspek ekonomi dan efisiensi serta audit aspek Kefektivitas auditor harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Dalam melakukan kinerja auditor yang baik setiap perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang kuat karena budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi [1]

Selain itu, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu fee audit. Menurut Mulyadi (2014:63) fee audit merupakan fee yang diterima seorang auditor setelah melaksanakan jasa audit dan bekerja untuk mendapatkan imbalan atau upah. Semakin besar jasa audit yang diberikan maka semakin besar fee yang diberikan oleh klien dan indikasi hilangnya kinerja auditor juga semakin tinggi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja auditor bahwa auditor berhak menerima honorarium untuk kemahiran pengetahuan yang ia berikan kepada pekerjaan profesional yang akan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Honorarium tersebut biasanya dikenal dengan istilah fee.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas maka

dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah fee audit berpengaruh terhadap kinerja auditor?

II. LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan beragam [2]. Sedangkan Sedarmayanti (2016:99) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Menurut Brown (2012:306) mengungkapkan budaya organisasi dapat diartikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Budaya organisasi diukur dengan dimensi yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2016:497) yaitu: Innovation and Risk Taking, Attention to Detail, Outcome Orientation Framework, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, Stability

B. Fee audit

Fee merupakan pendapatan yang besarnya bervariasi karena tergantung dari beberapa faktor dalam penugasan audit seperti, ukuran perusahaan klien, kompleksitas jasa audit yang dihadapi auditor, risiko audit yang dihadapi auditor dari klien, serta nama KAP yang melakukan jasa audit [3]. Menurut Sukrisno Agoes (2012: 18) dalam Aturan etika profesi Akuntan Publik (IAI), kriteria yang menentukan fee audit adalah : “kompleksitas jasa yang diberikan, resiko penugasan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, dan ukuran KAP yang bersangkutan”.

Faktor lain seperti berapa target profit yang akan didapatkan owner jelas sangat besar pengaruhnya juga. Sampai saat ini masih sulit mencari kesepakatan berapa nilai audit fee yang mesti diberlakukan. Jika ketetapan mengenai audit fee minimal diberlakukan, maka organisasi yang memiliki sumber daya keuangan terbatas sulit untuk mendapatkan jasa audit

C. Kinerja auditor

Menurut Mulyadi [4] kinerja auditor merupakan akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAS), dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Pengukuran kinerja auditor menggunakan model kuesioner menurut Dharm

(2004) bahwa: “Hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas kerja dan Kerepatan Waktu”

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh estimasi regresi linier berganda yang tersaji dalam tabel 1.

TABEL 1. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,258	3,708		1,418	,166
Budaya Organisasi	,293	,038	,680	7,727	,000
Fee Audit	,255	,050	,444	5,052	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan output di atas, bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai a dan b dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$KA = 5,258 + 0,293BO + 0,255FA + e$$

1. α = Nilai konstanta kinerja auditor adalah 5,258 artinya tanpa adanya pengaruh budaya organisasi dan fee audit, maka kinerja auditor sudah ada sebesar 5,258 satuan.
2. β_1 = Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0,293 bernilai positif artinya setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi, maka kinerja auditor akan meningkat 0,293 satuan dengan asumsinya adalah variabel lain bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. β_2 = Nilai koefisien regresi fee audit adalah 0,255 artinya setiap peningkatan 1 satuan fee audit, maka kinerja auditor meningkat 0,255 satuan dengan asumsinya adalah variabel lain bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan.

Berikut ini adalah hasil Uji Statistik F yang menunjukkan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen

TABEL 2. HASIL UJI F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	269,163	2	134,582	50,424	,000 ^b
Residual	85,408	32	2,669		
Total	354,571	34			

a. Predictors: (Constant), Fee Audit, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai hitung diperoleh sebesar Dari tabel 4.54 dapat dilihat pengaruh budaya organisasi dan fee audit terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai F-hitung=50,424 > 3,28

F-tabel= (df1 :3-1=2; df2: 35-3=32) serta nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of significant 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima , maka secara bersama- sama terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan (X1) fee audit (X2) terhadap kinerja auditor(Y).

. Untuk melihat lebih rinci pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

Berikut ini adalah hasil Uji Statistik t yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independenn terhadap variabel dependen

TABEL 3. HASIL UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,218	1,708			1,418	,166
Budaya Organisasi	,289	,018	,480		3,727	,000
Fee Audit	,215	,010	,444		5,952	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi dengan tingkat signifikansi 0.00, yang jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, secara umum auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik telah memiliki tingkat kesadaran akan menerapkan budaya organisasi dalam perusahaan agar mendapatkan kinerja yang tinggi. Disisi lain, pada tabel hasil rekapitulasi jawaban responden pada analisis deskriptif (tabel 4.22) menunjukkan bahwa budayamorganisasi terletak pada kriteria “baik” dengan skor 2202.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Hanna dan Firnanti (2013), Arumsari dan Budiarta (2016), Listiya Nuraini (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada KAP di Indonesia, dimana masih kurangnya budaya kepatuhan sehingga menimbulkan tingkat terjadinya fraud semakin besar. Hal tersebut di pengaruhi karena perusahaan belum mengarahkan seluruh karyawannya untuk mempunyai rasa tanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan (Pabundu, 2010: 4).

B. Pengaruh Fee Audit terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi fee audit dengan tingkat signifikansi 0.00, yang jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain bahwa fee audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor kinerja. Hal tersebut dibuktikan melalui data statistik pada tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel fee audit (tabel 4.23) dimana menunjukkan bahwa fee audit terletak pada kriteria “sangat baik” dengan skor 2255.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hartadi (2012)fee audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi fee audit yang diberikan klien, semakin luas pula prosedur audit yang akan dilakukan auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan pun akan tinggi.

Pengujian koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,759	,744

a. Predictors: (Constant), Fee Audit, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas besarnya angka R square (R2) adalah 0,871 atau 87,1%. Artinya budaya organisasi dan fee audit secara simultan berpengaruh sebesar 87,1% terhadap kinerja auditor. Sedangkan, sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja auditor , artinya semakin tinggi semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor.
2. Fee audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya jika fee audit semakin tinggi, maka kinerja auditor yang dihasilkan semakin tinggi, karena semakin tinggi fee audit kecenderungan auditor akan melakukan audit dengan prosedur audit yang optimal. Dengan demikian kinerja auditor yang dihasilkan dapat dipercaya dan akurat.

V. SARAN

1. Bagi pihak Kantor Akuntan Publik seharusnya lebih

meningkatkan target pencapaian hasil kerja dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tepat

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti variabel budaya organisasi menggunakan locus of contro atau gaya kepemimpinan
3. Penelitian selanjutnya yang memiliki kasus yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti perlu mempertimbangkan faktor – faktor apa saja selain budaya organisasi dan fee audit yang dapat mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan sehingga dapat memberikan masukan–masukan bagi auditori yang berkerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk dapat menghasilkan sebuah kinerja auditor yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- [2] Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Salemba Empat.
- [3] Rizqiasih, Putri Dyah, 2010. “Pengaruh Struktur Governance terhadap Fee Audit Eksternal”, Skripsi S-1. Universitas Diponegoro.SPAP, PSA No.02.SA seksi 110, 2011:110.1
- [4] Anis, Choiriah. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- [5]
- [6] Agoes Sukrisno. 2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik”, Jilid 1, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- [7] Brown, W., Christopher, S.F., Brent, L.,I., Eric, V.A.,2012. Organic Chemistry, 6thEd USA: Cole Cengage Learning, 306.
- [8] Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [9] Ikatan Akuntansi Indonesia.(2015).PSAK No. Tentang Laporan Keuangan– edisi revisi. Penerbit Dewan Standar Akuntansi Keuangan: PT. Raja Grafindo
- [10] Mulyadi.,(2014). Auditing dan Pendekatan Terpadu, Edisi 6, Jilid 1., Salemba Empat, Humanika, Medika, Jakarta
- [11] Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [12] Schein, Edgar H., (2010),”Organizational Culture and Leadership”, Jossey Bass, San Francisco.
- [13] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.